



# Note informative

Commission de coopération dans le domaine du travail

septembre 2004

## LES AVANTAGES SOCIAUX EN AMÉRIQUE DU NORD

En Amérique du Nord, la rémunération des employés a beaucoup changé avec le temps. Autrefois, les employés touchaient seulement un salaire, alors qu'aujourd'hui, beaucoup d'entre eux ont accès à une large gamme d'avantages, qui représentent une bonne partie de leur rémunération et qui contribuent en conséquence à leur bien-être économique et social. Aux nombreux avantages prescrits par une loi s'ajoutent ceux que certains employeurs accordent de leur propre initiative ou à la suite de négociations syndicales-patronales. Cette note traite de la répartition des avantages entre les employés en Amérique du Nord selon les plus récentes données disponibles. Dans les trois pays, l'accès aux avantages varie selon des facteurs comme le revenu, le secteur d'activité économique, l'appartenance à un syndicat et la taille de l'établissement.

### Canada

Au Canada, certains avantages, comme les vacances et les jours fériés payés et, dans certains territoires ou provinces et au gouvernement fédéral, les congés de maladie payés, sont prévus par une loi. Cependant, cette note traite des avantages que les employés reçoivent en plus des minimums garantis par les lois et qui peuvent comprendre, entre autres, des vacances et des congés de maladie additionnels payés, une assurance-maladie et une assurance-soins dentaires qui s'ajoutent à la protection fournie par le régime de santé public du Canada et des régimes complémentaires d'as-

surance-vie et invalidité ainsi que des régimes de pension, d'épargne, de participation aux bénéfices et d'actionnariat des salariés.

Les fonctionnaires et les employés des grandes entreprises privées sont plus susceptibles d'obtenir ce genre d'avantages et ils le sont beaucoup plus si leur emploi est très bien rémunéré, syndiqué, à temps plein ou permanent (Marshall, 2003). En 2000, 62 % des employés se sont fait offrir au moins un régime d'assurance complémentaire d'employeur, que ce soit l'assurance-maladie, l'assurance-soins dentaires ou l'assurance-vie et invalidité. La moitié d'entre eux ont eu droit à ces trois régimes (voir tableau 1). Les taux de couverture de ces trois régimes étaient remarquablement plus élevés pour les travailleurs syndiqués que pour les travailleurs non syndiqués (70 % comparativement à 40 %). En ce qui concerne les régimes de pension d'employeurs, dont près de la moitié des employés (46 %) bénéficiaient, l'avantage des travailleurs syndiqués sur les travailleurs non syndiqués était encore plus marqué (79 % comparativement à 30 %). Pour les travailleurs syndiqués, les taux de couverture étaient presque les mêmes dans les secteurs public et privé. Pour les travailleurs non syndiqués, ils étaient beaucoup plus élevés dans le secteur public (Marshall, 2003).

Seulement 9 % des employés avaient la possibilité de participer à un régime d'actionnariat privilégié ou d'options d'achat d'actions, qui donne le droit d'acheter des actions de l'employeur à un certain prix pendant une période donnée. En 2000, un employé sur douze avait la chance de participer à un régime de participation aux bénéfices, dans lequel le salaire est complété par une somme proportionnelle aux bénéfices annuels de l'employeur. Les régimes d'options d'achat d'actions et de participation aux bénéfices sont offerts surtout dans le

Cette note a été rédigée par Norman Caulfield, chercheur au Secrétariat de la Commission de coopération dans le domaine du travail. On peut communiquer avec lui à : [ncaulfield@naalc.org](mailto:ncaulfield@naalc.org) ou au (202) 464-1107.

**Tableau 1****Avantages liés à l'emploi au Canada, selon les caractéristiques de l'emploi et de l'établissement, 2000**

(en pourcentage d'employés visés)

	<b>Assurance-maladie, assurance-soins dentaires, assurance-vie et invalidité</b>	<b>Régime de retraite</b>	<b>Options d'achat d'actions</b>	<b>Participation aux bénéfices</b>
<b>Tous les employés</b>	50	46	9	8
<b>Temps plein ou partiel</b>				
Temps plein	58	52	11	9
Temps partiel	17	22	3	3
<b>Syndiqués ou non</b>				
Syndiqués	70	79	8	6
Non syndiqués	40	30	10	9
<b>Taux horaire</b>				
Moins de 10 \$	13	12	3	3
De 10 \$ à 19,99 \$	51	46	8	8
20 \$ et plus	77	74	17	12
<b>Secteur</b>				
Privé	45	38	11	9
Public	67	79	2	2
<b>Taille de l'entreprise</b>				
Moins de 20 employés	27	21	4	4
De 20 à 99 employés	52	46	8	7
100 employés ou plus	71	71	17	10

secteur privé. Seulement 2 % des employeurs du secteur public offrent ce genre d'avantages, surtout dans les secteurs de la haute technologie, des finances, des services professionnels et des services de gestion (Marshall, 2003).

**États-Unis**

Aux États-Unis, les avantages résultent plus des relations d'emploi que des lois. Les employés peuvent avoir un ou plusieurs régimes de congés payés, d'assurance-vie, d'assurance-maladie et de retraite. Les congés payés sont l'avantage le plus souvent offert aux employés des établissements privés. En 2003, 79 % d'entre eux ont choisi des vacances et d'autres congés payés et seulement 49 % ont opté pour l'assurance-maladie, comparative-ment à 63 % en 1992-1993. La très grande majorité de ces derniers doivent verser une cotisation pour leur couverture personnelle et familiale. Depuis 1992-1993, cette cotisation mensuelle a augmenté, en moyenne, de 75 %. Quant aux régimes de retraite d'employeur, un peu moins de la moitié des

employés du secteur privé en ont un (BLS, 2003).

La participation aux régimes de prestations varie selon la profession, selon que l'emploi est à temps plein ou à temps partiel, selon qu'il est syndiqué ou non et selon les revenus (voir tableau 2). Par exemple, les cols blancs sont plus susceptibles de participer à des régimes à cotisations déterminées. Les travailleurs syndiqués ont des taux de couverture plus élevés pour la plupart des avantages. Les employés qui gagnent au moins 15 \$ l'heure sont beaucoup plus nombreux à bénéficier de tous les avantages.

La participation aux avantages varie aussi selon le secteur et la taille de l'établissement, mais les différences sont plus grandes pour les régimes de retraite et d'assurance que pour les congés payés (voir tableau 2).

Selon une enquête menée en 1998 par le Bureau of Labor Statistics, la grande majorité des employés à temps plein des États et des gouvernements locaux prenaient des congés payés et participaient à un régime d'assurance-maladie et à un ou plusieurs régimes de pension d'employeur. La participation

des employés syndiqués à ces avantages était légèrement plus élevée que celle des employés non syndiqués, en général, mais elle l'était moins pour certains avantages, comme les vacances payées, l'assurance-invalidité de longue durée et les régimes de retraite à cotisations déterminées. Par exemple, les enseignants syndiqués travaillant à temps plein avaient un taux beaucoup plus faible de congés payés, comme les vacances et les congés d'invalidité de longue durée, que les autres cols blancs, les cols bleus et les employés des services (BLS, 1998).

### Mexique

Au Mexique, la plupart des avantages sont prescrits par l'article 84 de la Loi du travail fédérale, selon lequel le salaire est une rémunération en argent calculée à un taux quotidien. La rémunération comprend

les pourboires, les rentrées de fonds, le logement, les primes, les commissions, les avantages en nature et tout autre avantage ou somme d'argent qu'on donne à l'employé en raison du travail qu'il effectue. En outre, la Loi du travail fédérale prescrit des avantages minimums, comme des jours de congés payés, une prime de Noël, la participation aux bénéfices, des vacances annuelles et une prime de vacances. D'autres lois obligent l'employeur à contribuer au Fonds national de logement des travailleurs (INFONAVIT) et à l'Institut de la sécurité sociale du Mexique (IMSS), qui fournit aux travailleurs l'assurance-maladie et maternité, l'assurance-vie et invalidité, la pension de vieillesse, les garderies et l'indemnisation des maladies et des accidents liés au travail.

Les employeurs qui négocient des conventions collectives dépassent souvent le minimum légal en

**Tableau 2**

**Pourcentage d'employés du secteur privé des États-Unis ayant accès à des prestations d'assurance-maladie et de retraite, selon les caractéristiques de l'emploi et de l'établissement, 2003** (en pourcentage des employés visés)

	Régime de retraite			Régime d'assurance-maladie			
	Tous les régimes	À prestations déterminées	À cotisations déterminées	Soins médicaux	Soins dentaires	Soins de la vue	Régimes non disponibles
<b>Tous les employés</b>	49	20	40	45	32	19	8
<b>Profession</b>							
Cols blancs	59	22	51	50	37	21	8
Cols bleus	50	24	38	51	33	20	10
Services	21	7	16	22	15	9	3
<b>Temps plein ou partiel</b>							
Temps plein	58	24	48	56	40	23	9
Temps partiel	18	8	14	9	6	5	3
<b>Syndiqués ou non</b>							
Syndiqués	83	72	39	60	51	37	23
Non syndiqués	45	15	40	44	30	17	7
<b>Taux horaire</b>							
Moins de 15 \$	35	11	29	35	22	12	6
15 \$ ou plus	70	33	57	61	47	28	12
<b>Secteur</b>							
Marchandises	63	31	49	57	42	25	12
Services	45	16	37	42	29	17	7
<b>Taille de l'entreprise</b>							
De 1 à 99 employés	35	8	31	36	21	11	6
100 employés ou plus	65	33	51	55	44	27	10

fournissant des fonds d'épargne et des primes de ponctualité et d'assiduité et, dans certains cas, en subventionnant les cafétérias et les transports et en améliorant l'assurance-maladie (Banco de México 2001, 31).

En 2002, 52,4 % des salariés bénéficiaient de la sécurité sociale et d'autres avantages (voir tableau 3). Les travailleurs des secteurs de l'électricité, des communications, des mines et de la transformation enregistraient les taux les plus élevés de couverture, soit 91 %, 88,1 %, 68,7 % et 71,4 % respectivement, tandis que ceux des secteurs de l'agriculture et de la construction étaient les moins favorisés à ce chapitre. Un peu moins de 75 % des employés de l'État des secteurs de l'administration publique et de la défense recevaient des avantages, non pas de l'IMSS, mais de l'Institut de la sécurité et des services sociaux des travailleurs de l'État (ISSSTE). Comme au Canada et aux États-Unis, les travailleurs syndiqués bénéficient de plus d'avantages que les employés non syndiqués, comme on le voit dans la fonction publique et l'industrie lourde, où les taux de syndicalisation sont plus élevés.<sup>1</sup>

En outre, comme au Canada et aux États-Unis, un salaire plus élevé signifie habituellement plus d'avantages. En 2002, 80,5 % des employés qui gagnaient entre cinq et dix fois le salaire minimum bénéficiaient de la sécurité sociale et d'autres avantages; un peu moins de 90 % de ceux qui gagnaient moins que le salaire minimum n'avaient aucun avantage tandis que 34,6 % des travailleurs qui gagnaient entre une et deux fois le salaire minimum et 79,5 % de ceux qui gagnaient plus de dix fois le salaire minimum recevaient de la sécurité sociale et d'autres avantages.

### Résumé

Ce bref examen de la répartition des avantages en Amérique du Nord fait ressortir plusieurs facteurs. Dans les trois pays, les travailleurs aux revenus les plus élevés bénéficient de plus d'avantages. Au Canada et au Mexique (et fort probablement aux États-Unis), les travailleurs du secteur public reçoivent un pourcentage élevé d'avantages. Aux États-Unis et au Canada, plus l'établissement est gros, plus le travailleur a d'avantages; et c'est probable-

**Tableau 3**  
**Avantages au Mexique, par secteur et par niveau de revenu, 2002** (en pourcentage des employés visés)

	Aucun avantage	Sécurité sociale et autres avantages
<b>Tous les employés*</b>	40,8	52,4
<b>Secteur</b>		
Agriculture	84,4	9,0
Mines	25,5	68,7
Construction	74,6	22,3
Communications	11,3	88,1
Électricité	3,2	91,0
Autres services	38,7	51,7
Administration publique et défense	9,3	75,4
Transformation	25,6	71,4
<b>Niveau de revenu</b>		
Moins que le salaire minimum	89,6	10,4
Entre une et deux fois le salaire minimum	57,4	34,6
Entre deux et trois fois le salaire minimum	34,1	59,7
Entre trois et cinq fois le salaire minimum	18,6	74,8
Entre cinq et dix fois le salaire minimum	12,3	80,5
Plus de dix fois le salaire minimum	11,8	79,5

\* Population active, sauf les personnes qui commencent un nouvel emploi.

ment le cas au Mexique aussi. Dans les trois pays, les travailleurs syndiqués ont généralement plus d'avantages que les employés non syndiqués.

## Notes

<sup>1</sup> La Encuesta Nacional Ingreso-Gasto de los Hogares (ENIGH) menée par INEGI pour les années 1992, 1994, 1996, 1998 et 2000 montre que les secteurs de l'extraction,

de l'électricité, des produits métalliques, des machines et de l'équipement ont des taux plus élevés de syndicalisation que la plupart des autres secteurs. Les employés de l'État sont aussi plus syndiqués. On trouve aussi des données des enquêtes de ENIGH dans une étude de 2003 de Herrera et Melgoza sur l'évolution récente de la syndicalisation au Mexique.

## Sources et définitions

Les données sur le Canada sont tirées de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, une enquête sur les ménages menée tous les trois ans, citée dans Marshall (2003). « Couverture médicale » désigne les régimes d'assurance-maladie ou de soins médicaux d'employeur qui complètent les régimes publics d'assurance-maladie. Les travailleurs syndiqués comprennent les travailleurs non syndiqués dont les emplois sont visés par les conventions collectives.

Les données sur les États-Unis sont tirées de la National Compensation Survey de mars 2003, citée par le Bureau of Labor Statistics (2003), et de l'enquête du même organisme intitulée « Employee Benefits in State and Local Governments, 1998 ». La classification des travailleurs en employés à temps plein et à temps partiel est basée sur la définition du temps plein et du temps partiel de chaque

établissement. Les travailleurs syndiqués sont ceux dont le salaire est déterminé par une convention collective. Dans les régimes de retraite à prestations déterminées, les prestations sont calculées selon une certaine formule et l'employeur doit investir pour les financer et assumer le risque inhérent à l'investissement. Dans les régimes de retraite à cotisations déterminées, la cotisation patronale est déterminée, mais le montant des prestations de retraite n'est pas connu d'avance.

Les données sur le Mexique sont tirées de l'enquête nationale sur l'emploi, une enquête annuelle sur les ménages. On les trouve dans « Población ocupada asalariada excluyendo a los iniciadores de un proximo trabajo por rama de actividad y según tipo de prestaciones » et dans « Población asalariada excluyendo iniciadores por nivel de ingresos y según tipo de prestaciones. »

## Références

Banco de México. 2001. *Informe anual*. Mexique, D.F. : Banco de México.

Bureau of Labor Statistics (BLS). 1998. « Employee Benefits in State and Local Governments, 1998, » Washington, D.C. : Bureau of Labor Statistics.

———. 2003. « Employee Benefits in Private Industry, 2003. » Washington, D.C. : Bureau of Labor Statistics.

Herrera, Fernando et Javier Melgoza. 2003. « Evolución reciente de la afiliación sindical. » Dans Enrique de la

Garza and Carlos Salas, eds., *La situación del trabajo en México, 2003*. Mexico : Plaza y Valdés Editores.

INEGI. 2002. *Encuesta Nacional de Empleo*. Aguascalientes, México: Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática.

Marshall, Katherine. 2003. « Benefits of the Job. » *Perspectives on Labour and Income*, vol. 15, n°. 2 (été) : 7-15.

Le Secrétariat de la Commission de coopération dans le domaine du travail assume l'entière responsabilité de la teneur de la présente note. Aucun élément de cette note ne reflète nécessairement les opinions du Conseil ministériel, ni celles de quelque organisme gouvernemental ou quelque collaborateur ou examinateur externe que ce soit.